

L'engagement bénévole associatif en perspective !

Publication dans le cadre de la Grande Cause Nationale 2014
et de la Journée Mondiale du Bénévolat du 5 décembre.

Travail collectif des associations adhérentes de France Bénévolat, sous la direction de Dominique Thierry

Sommaire

Préface

*Comme indiqué dans le titre lui-même, la rédaction de ce texte, **que France Bénévolat qualifie de « fondamental** », est parti de deux opportunités :*

- *notre colloque annuel à l'occasion de la Journée Mondiale du Bénévolat du 5 Décembre,*
- *la décision du Gouvernement de consacrer l'année 2014 à « L'engagement associatif » comme Grande Cause Nationale*

*Mais sa finalité dépasse évidemment ces opportunités et vise plusieurs objectifs, tous autour **d'une volonté d'analyses partagées** :*

- *au sein du Réseau territorial de France Bénévolat et entre ses 1 000 bénévoles, **au moment où nous allons conclure sur un nouveau plan stratégique 2015/2020, intitulé « Ambitions 2020 »,***
- *entre nos adhérents associatifs, de telle sorte que ces analyses partagées permettent à la fois à France Bénévolat de mieux répondre à ses Missions et à nos adhérents d'adapter leurs modes de gouvernance et leurs modes d'animation des bénévoles aux évolutions profondes de la sociologie des bénévoles et des moteurs de leur engagement,*
- *au sein de la Société toute entière, et tout particulièrement chez les Responsables de l'Action Publique, nationaux et territoriaux, afin qu'ils entendent **une parole collective forte** et reconnaissent réellement la place et le poids du bénévolat associatif dans l'action sociale au sens large du terme.*

Notre Société est éclatée ; une bonne partie des Français sont désemparés et du coup cultivent leur sinistrose, soit en regardant avec nostalgie le passé, qu'ils mythifient, soit-pire- en se tournant vers les « vieux démons ».

Les associations et les bénévoles représentent la France qui bouge, qui innove et qui se tourne vers l'avenir. Ils constituent le vecteur majeur du « vivre ensemble » et du retissage, au quotidien, du tissu social déchiré et de l'innovation sociale. Les bénévoles représentent 80 à 90% des ressources de ce mouvement collectif dont l'ampleur est considérable, mais qui finalement est assez méconnu.

*La reconnaissance**, réelle**, pas en termes de pétition de principe, de cette force vive relève d'une absolue priorité nationale.*

Nous espérons que ce document y contribuera !

Remarque importante :

*Volontairement, pour ne pas alourdir les analyses, ce document de synthèse est centré sur la situation française. **Peu ou prou**, on retrouve les mêmes évolutions dans les autres pays européens (cf. les excellents travaux d'Edith Archambault et les échanges permanents que nous avons dans le cadre du Centre Européen du Volontariat-CEV) (Voir aussi la bibliographie en annexe).*

I. L’état des lieux quantitatifs : une croissance constante du nombre de bénévoles

Pour mémoire, grâce à deux enquêtes rigoureuses menées à l’initiative de France Bénévolat avec l’IFOP, en 2010 et 2013, et grâce à l’appui du Crédit Mutuel, nous disposons de données précises sur le bénévolat associatif et le bénévolat hors associations, ainsi que sur leur évolution :

1) Des bénévoles de plus en plus nombreux

	2010	2013	Evolution
Bénévoles associatifs	11 300 000	12 700 000	+12%
Bénévolat direct	7 400 000	9 700 00	+ 31%
Bénévolat dans autres organisations	4 500 000	4 200 000	- 6%
Bénévoles totaux	18 300 000	20 900 000	+ 14%

NB : les répondants peuvent avoir plusieurs formes d’engagement, il y avait donc possibilité de réponses multiples. La somme des différentes catégories d’engagement est donc supérieure au nombre total de bénévoles.

	2010	2013	Evolution
Taux d’engagement dans le bénévolat associatif	23%	24, 5%	+1,5 point
Taux d’engagement bénévole en France	36%	40,3 %	+ 4,3 point

Les enseignements :

a) La progression globale du nombre de bénévoles sur une période aussi courte est considérable

En tout état de cause, les discours convenus (mais non argumentés) sur le repli sur soi, l’individualisme, l’égoïsme des Français, sont battus en brèche par ces résultats. Il n’y a donc pas de « crise du bénévolat ». Nos concitoyens sont mus par un élan de solidarité indéniable : +14% du nombre de bénévoles en trois ans, toutes formes de bénévolat confondues.

Si nous travaillons depuis bientôt onze ans pour promouvoir le bénévolat auprès du grand public[1], c’est pour contribuer à susciter un attrait et un intérêt pour le bénévolat, première étape nécessaire pour devenir bénévole. Peut-être avons-nous ainsi contribué à cette évolution positive ?

Néanmoins, cette évolution sensible repose bien entendu sur un puissant faisceau de causes que nous tenterons d’analyser plus loin.

[1] au travers en particulier de plus de 600 actions de proximité et événements associatifs locaux chaque année

b) C’est sur le bénévolat direct que la progression est la plus spectaculaire

L’enquête précédente permettait, pour la première fois en France, de faire une estimation du « bénévolat direct ». Il est probable qu’au XIX° Siècle celui-ci était dominant. Peu de pays arrivent à cerner le phénomène et à le distinguer du bénévolat institué dans le *tiers secteur*, terme générique international qui recouvre, peu ou prou, les associations, les fondations, voire l’économie sociale.

Ce bond spectaculaire du bénévolat direct nous interpelle :

- d’un côté, une progression importante de l’élan, de l’envie de solidarité ;
- d’un autre côté, l’extrême difficulté à transformer ce premier niveau de solidarité en une implication collective durable, **via des Projets Associatifs**, puisque, en outre, le pourcentage de bénévoles qui se disent engagés toute l’année (donc, « réguliers ») baisse nettement. Ce résultat recoupe d’ailleurs les perceptions des responsables associatifs (cf. enquête ORA de Recherches et Solidarités) qui, eux, ont le sentiment que leur Projet Associatif repose sur un noyau dur plus réduit, et plutôt plus âgé.

Nous tenterons deux explications possibles à cette progression :

- l’impact de la crise : la montée de la misère et des difficultés sociales semble être un catalyseur qui incite à agir concrètement près de chez soi ;
- l’impact des tendances sociologiques structurelles, que nous analysons depuis plusieurs années : un bénévolat d’action plutôt qu’un bénévolat de projet, tendance qui s’accélèrerait, avec peut-être un refus de ce qui pourrait apparaître comme une forme « d’embrigadement ».

Quelles que soient les causes, **cette évolution obligera les responsables associatifs, nous semble-t-il, à un certain nombre de nouveaux regards et de nouvelles pratiques pour réconcilier ces deux formes d’engagement, à savoir :**

- considérer ces bénévoles directs comme l’une des grandes sources potentielles de futurs bénévoles associatifs,
- prouver la valeur ajoutée de l’engagement dans des Projets Associatifs institués
- travailler davantage sur ce que nous appelons la « pédagogie de l’engagement »[2]
- travailler davantage sur leurs pratiques de gestion des ressources humaines bénévoles.

c) le bénévolat associatif progresse légèrement plus vite que le nombre d’associations

Même si c’est sur « le bénévolat direct » que le bénévolat a le plus augmenté au cours des 3 dernières années, le bénévolat associatif augmente également : 1 400 000 en chiffres absolus, + 12 % en progression relative et +1,5 point en progression du taux d’engagement dans le bénévolat associatif des Français de 15 ans et +.

---

[2] La « pédagogie de l’engagement » consiste à donner aux associations les clés de compréhension des motivations et des attentes des bénévoles, afin de mettre en place les actions susceptibles de développer l’engagement des citoyens.

Jusqu'à présent, les autres enquêtes laissaient penser que la progression du nombre de bénévoles associatifs n'augmentait pas plus vite que la progression du « stock » d'associations. Nous aurions donc une légère progression du nombre moyen de bénévoles par association, puisque sur 3 ans, on estime que la progression des associations est d'environ 100 000 (maintenant 1 300 000 contre 1 200 000 il y a 3 ans, soit une progression de 8%)[3].

2) Le bénévolat tend vers la parité et vers un franc rajeunissement

a) Les femmes plus engagées dans le bénévolat informel

	Hommes	Femmes	Ensemble
Dans une association	25.2%	24.1%	24.5%
Dans une autre organisation	10.0%	6.5%	8.2%
D'une manière informelle	16.5%	20.9%	18.8%
Taux d'engagement bénévole en France	39.7%	41%	40.4%

b) Les jeunes et les actifs s'engagent davantage qu'auparavant

	Global 2010	Global 2013	Evolution	Hommes 2010	Hommes 2013	Evolution	Femmes 2010	Femmes 2013	Evolution
15/35 ans	2 500 000	3 300 000	*+32%*	878 619	1 386 669	*+58%*	1 638 506	1 946 202	*+19%*
35/64 ans	5 000 000	5 500 000	*+10%*	2 873 322	2 651 700	*-8%*	2 208 421	2 894 975	*+31%*
65 ans +	3 800 000	3 900 000	*+5%*	1 804 731	2 189 477	*+21%*	1 947 210	1 678 599	*-14%*
Total	**11 300 000**	**12 700 000**	***+12%***	5 500 000	6 200 000	*+13%*	5 800 000	6 500 000	*+12%*

Commentaires :

- Ces données confirment bien que les seniors n'ont pas le monopole de l'engagement associatif, contrairement aux représentations courantes.
- **C'est même sur les + 65 ans que la progression est la plus faible avec +5%**, même si c'est sur cette tranche d'âge que le taux d'engagement est le plus fort (cf infra).
- **Ce sont les jeunes qui tirent la progression globale avec +32%**, ce qui confirme notre analyse positive récurrente sur le fait que les jeunes sont généreux et solidaires, sous réserve que les associations sachent leur ouvrir leur porte et les convaincre qu'un bénévolat structuré par des projets associatifs de qualité est plus efficace que la seule générosité spontanée.
- Le taux d'engagement des femmes reste un peu supérieur à celui des hommes.

[3] V. Tchernonog, *Le paysage associatif français en 2012, premiers résultats de la nouvelle enquête*

3) Le bénévolat ponctuel progresse sensiblement

Donnent du temps…	2010, en nombre	2010, en pourcentage	2013, en nombre	2013, en pourcentage
A une période précise de l'année ou à l'occasion d'un événement, quelques heures ou quelques jours par an, et pas tout au long de l'année	**2 300 000**	***20%***	**3 400 000**	***27%***
Tout au long de l'année…	**9 000 000**	***80%***	**9 300 000**	***73%***
…dont quelques heures chaque mois, tout au long de l'année, en fonction de l'activité de l'association	2 800 000	*25%*	3 800 000	*30%*
…quelques heures chaque semaine tout au long de l'année, en fonction de l'activité de l'association	4 200 000	*37%*	3 200 000	*25%*
…un jour ou plus par semaine tout au long de l'année, en fonction de l'activité de l'association	2 000 000	*18 %*	2 200 000	*17%*

Commentaires :
Pour mémoire, comme en 2010, nous n'avons pas cherché à estimer le temps moyen par bénévole (effet de biais et nécessité d'enquêtes beaucoup plus lourdes).
Sur un principe déclaratif, donc en fonction de la représentation des bénévoles :

- **le pourcentage de bénévoles réguliers baisserait sensiblement**, **en termes relatifs, pas en nombre absolu ;**
- le nombre et le pourcentage des bénévoles réguliers, mais qui ne donnent que quelques heures chaque mois, augmentent tous deux sensiblement ;
- le noyau dur des bénévoles les plus engagés, qui doit recouper peu ou prou le nombre de responsables associatifs, se maintient autour de 2 000 000 et augmente même légèrement en nombre absolu, mais pas en pourcentage.

Ces résultats confirment les analyses qualitatives de terrain auprès des responsables associatifs, avec d'une part un noyau dur de personnes très engagées portant des projets de plus en plus lourds et complexes, et d'autre part des bénévoles à la présence plus aléatoire ou plus limitée.

Nous n'avons pas posé en 2013 de question sur le poly-engagement, mais en 2010, 41% des bénévoles associatifs étaient engagés dans deux associations ou plus.

4) Un bénévolat direct en forte progression

Le bénévolat direct a augmenté de façon très importante au cours des 3 dernières années (+31%) avec une estimation globale de 9 700 000 personnes, contre 7 400 000 en 2010. Il est à noter que ces chiffres ne sont pas exclusifs du bénévolat associatif ou dans une autre organisation, car on peut faire du bénévolat direct tout en étant engagé dans une association ou dans une autre organisation.

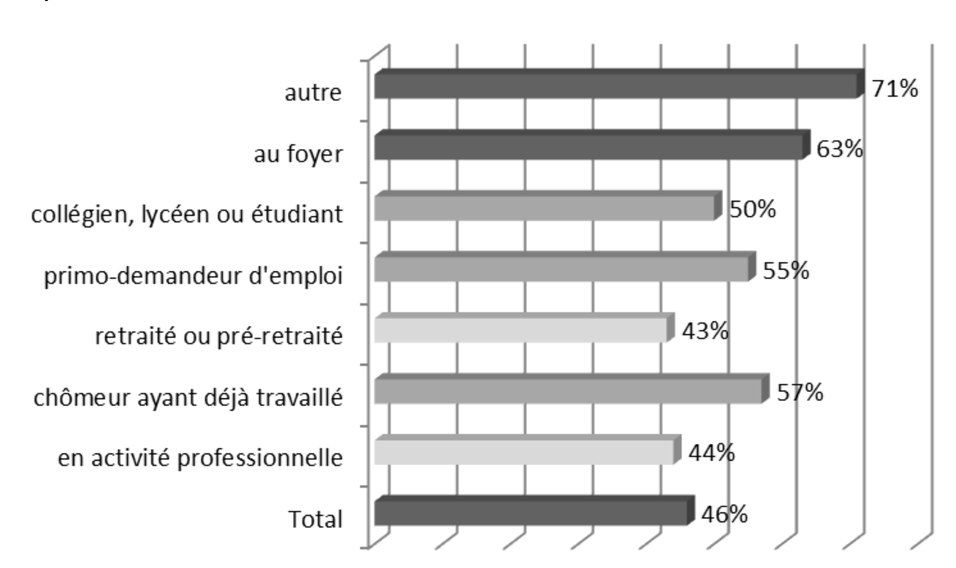
Ce bénévolat direct concerne davantage les femmes que les hommes (58% contre 42%). En analysant les autres critères caractérisant ces bénévoles directs, on ne constate :

- aucune différence notable par âge ;

- aucune différence notable par type de territoires ;
- les « sans diplôme » semblent un peu plus engagés que les autres catégories.

Néanmoins, on peut constater que le critère de statut socio-professionnel est fortement différenciant pour cette catégorie de bénévoles :

Proportion des différentes CSP dans les bénévoles directs



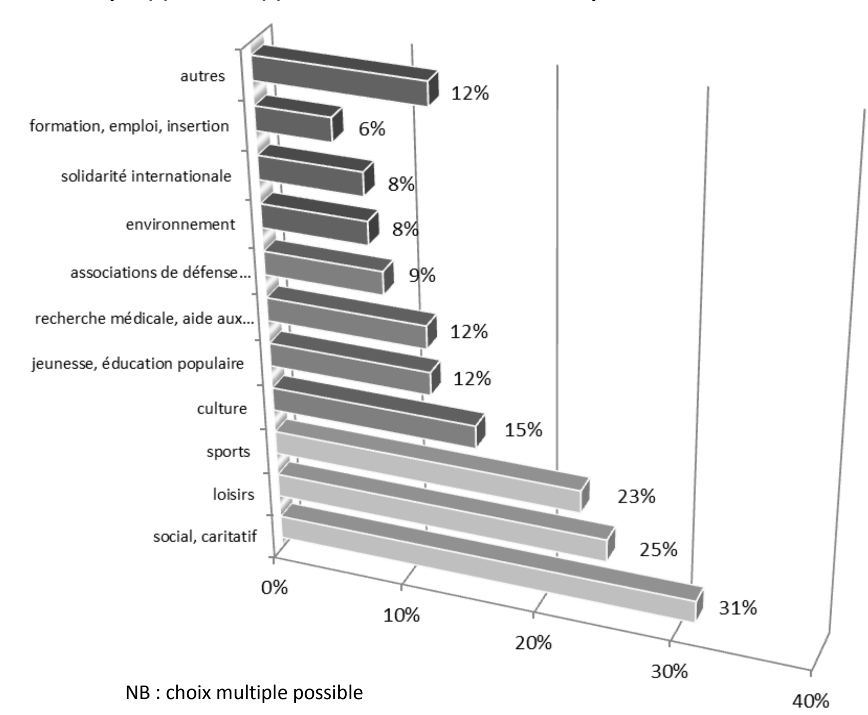
Sur la base de ce constat, on peut avancer les hypothèses suivantes :

- les actifs et les retraités s'engagent proportionnellement moins que les autres catégories dans le bénévolat informel ; habitués au lien avec une structure (employeur) ou en recherche d'un statut social (pour une partie des retraités) on les retrouverait donc davantage dans les organisations.
- les demandeurs d'emploi (ayant déjà travaillé, aussi bien que les primo-demandeurs d'emploi) semblent s'engager sur un mode plus souple et se tournent proportionnellement davantage vers le bénévolat informel (les associations et autres organisations créant un engagement plus structuré).
- les jeunes sont également légèrement plus représentés que la moyenne dans ce type de bénévolat, laissant penser qu'au regard de leurs principaux leviers de motivation (se rendre utile et rejoindre un groupe- cf. résultats de la France bénévole 2012), les associations et autres organisations ne leur semblent pas présenter d'avantages particuliers en comparaison du bénévolat de proximité.
- enfin, les personnes au foyer sont proportionnellement les plus nombreuses à se tourner vers le bénévolat de proximité. On peut penser que le bénévolat informel réalisé notamment dans le cadre des activités scolaires et périscolaires des enfants influe notablement sur cette surreprésentation.

5) La moitié des bénévoles associatifs engagés dans trois secteurs

Il y a très peu d'écarts par rapport à l'enquête de 2010. Rappelons qu'il s'agit de données déclaratives et que la distinction sectorielle est parfois délicate. (Exemples : distinction sociale/aides aux malades ou distinction loisirs/culture).

Dans quel(s) secteurs(s) d'activité donnez-vous du temps au sein de cette/ces association(s)…



Commentaire :

Les secteurs social et caritatif regroupent 31% des bénévoles, légèrement devant les loisirs et le sport. Cette forte proportion de bénévoles dans ces secteurs repose sur une conjonction de facteurs :

- Ces secteurs sont attractifs (quoique sur des modes différents) et très larges, donc riches d'une grande variété d'actions ;
- Il existe un grand nombre d'associations sportives et de loisirs de proximité, ainsi que de nombreuses associations à vocation sociale ou comités locaux d'associations caritatives nationales. Cette grande densité d'associations sur ces trois secteurs facilite un engagement de proximité.

6) Le niveau de formation influe de moins en moins sur l'implication dans des actions bénévoles

a) des différences réduites que l'on soit peu diplômé ou diplômé du supérieur

Les taux d'engagement selon le diplôme et leur évolution :

	2010	2013
Taux d'engagement bénévole en France	36%	40%
Sans diplôme ou diplôme inférieur au bac	25%	34%
Niveau bac	39%	37%
Diplôme d'enseignement supérieur	40%	45%

NB : Ensemble des bénévoles, comprenant les bénévoles associatifs, directs et dans d'autres organisations

Note de lecture : ce tableau se lit comme suit : le taux d'engagement bénévole des personnes sans diplôme ou ayant un diplôme inférieur au bac est de 34% en 2013, contre un taux d'engagement bénévole en France, tous niveaux de formation confondus, de 40%.

Commentaires :

On constate toujours une légère corrélation entre le niveau de formation et le taux d'engagement, **mais les différences sont assez faibles ; elles ont même tendance à se réduire.**

Par contre la différence entre le « niveau bac » et les « diplômés de l'enseignement supérieur » aurait tendance à s'accentuer (1 point de différence en 2010, 8 points de différence en 2013). On peut avancer les hypothèses suivantes :

- le niveau de formation de la population générale a augmenté, amenant progressivement une légère surreprésentation des diplômes supérieurs ;
- une certaine « professionnalisation » du bénévolat, et le développement du bénévolat de compétences.

b) un bénévolat associatif qui reste relativement élitiste

Type d'engagement en fonction du niveau de formation :

	Aucun diplôme ou enseignement primaire	BEPC, CAP, BEP	Bac ou niveau bac	Bac+2 ou niveau	Diplôme supérieur
Dans une association	19%	23%	19%	27%	33%
Dans une autre organisation	7%	7%	9%	8%	9%
D'une manière informelle	19%	18%	20%	19%	17%
Total	35%	39%	40%	41%	43%

NB : les répondants peuvent avoir plusieurs formes d'engagement, il y avait donc possibilité de réponses multiples. La somme des différentes catégories d'engagement est donc supérieure au nombre total de bénévoles.

Commentaires :

On constate que le bénévolat direct est davantage choisi par les personnes les moins diplômées, alors qu'il est peu choisi par les diplômés de l'enseignement supérieur.
C'est par contre dans le bénévolat associatif que les plus diplômés s'engagent majoritairement.

7) Progression de l'engagement des jeunes et des actifs

Comparaison des taux d'engagement en fonction de la catégorie socio-professionnelle :

	2010	2013
Taux d'engagement bénévole en France	36%	40%
Actifs	30%	37%
Retraités ou préretraités	51%	48%
Demandeurs d'emploi	27%	40%
…Dont primo demandeurs d'emploi	45%	30%
Collégiens, lycéens, étudiants	32%	39%
Hommes ou femmes au foyer (inactifs volontaires)*	35%	46%

* Echantillon faible, à la limite du significatif.

NB : Ensemble des bénévoles, comprenant les bénévoles associatifs, directs et dans d'autres organisations
Note de lecture : ce tableau se lit comme suit : le taux d'engagement bénévole des actifs est de 37% en 2013, légèrement inférieur au taux d'engagement bénévole en France, qui est de 40%.

Commentaires :

Dans toutes les catégories de la population on constate une augmentation du bénévolat … sauf la catégorie des retraités, pour laquelle l'augmentation est faible. Les deux catégories qui augmentent le plus sont celles des jeunes et des actifs. Ce sont donc eux qui impactent le plus fortement les résultats globaux, et entraînent une augmentation sensible du nombre de bénévoles. C'est aussi parce qu'ils sont moins disponibles que d'autres catégories (comme les retraités), qu'on constate une baisse du bénévolat régulier.
La baisse du taux d'engagement des primo-demandeurs d'emploi est très sensible (-15 points en 3 ans). L'échantillon sur cette catégorie est relativement faible, ce qui relativise la fiabilité des analyses que l'on peut en faire. Néanmoins, on constate en s'attachant au comportement des primo-demandeurs d'emploi, que ceux-ci sont majoritairement bénévoles de proximité, et qu'ils sont moins présents que la moyenne des bénévoles dans les organisations. On pourrait avancer que la forte pression sur la première recherche d'emploi entraînerait un engagement plus faible, et quand néanmoins le jeune demandeur d'emploi s'engage, il choisit un bénévolat en dehors des organisations pour davantage de souplesse.
Dans l'enquête de 2010, nous avions qualifié les jeunes, à la fois demandeurs d'emploi et bénévoles, de « stratèges ». Le seraient-ils moins en subissant la situation actuelle du marché de l'emploi, et l'accélération du risque d'exclusion sociale ?

8) La situation de famille influence peu la décision d'engagement

Comparaison des taux d'engagement en fonction de la situation familiale :

	2010	2013
Taux d'engagement bénévole en France	36%	40%
Foyer à une personne	41%	39%
Foyer à deux personnes	40%	42%
Foyer à 3 personnes et plus	31%	39%
Présence d'enfants	32%	38%
Absence d'enfants	38%	41%
Enfants de moins de 8 ans	28%	38%
Enfants de 8 à 14 ans	36%	38%

NB : les répondants peuvent avoir plusieurs formes d'engagement, il y avait donc possibilité de réponses multiples. La somme des différentes catégories d'engagement est donc supérieure au nombre total de bénévoles.

Commentaires :
L'homogénéité des catégories est remarquable en 2013. La situation de famille, le nombre d'enfants et l'âge des enfants n'auraient que peu d'influence sur le taux d'engagement.

9) Les freins à l'engagement

Pour celles et ceux qui n'ont jamais donné de temps (environ 18 000 000 de Français de 15 ans et +), il est intéressant de regarder l'évolution des principales raisons.

Si vous ne donnez pas du temps gratuitement, c'est avant tout :

	2010	2013
Taux d'engagement bénévole en France	36%	40%
Par manque de temps	55%	48%
Parce que l'occasion ne s'est jamais présentée	36%	32%
Pour vous consacrer un peu plus aux vôtres	20%	22%
Parce que vous pensez ne pas avoir les qualités requises	12%	8%
Parce que vous ne vous sentez pas concerné	9%	7%
Parce que vous pensez que le bénévolat peut concurrencer des emplois rémunérés	7%	8%
Parce que le mode d'organisation des associations ne vous convient pas	6%	7%

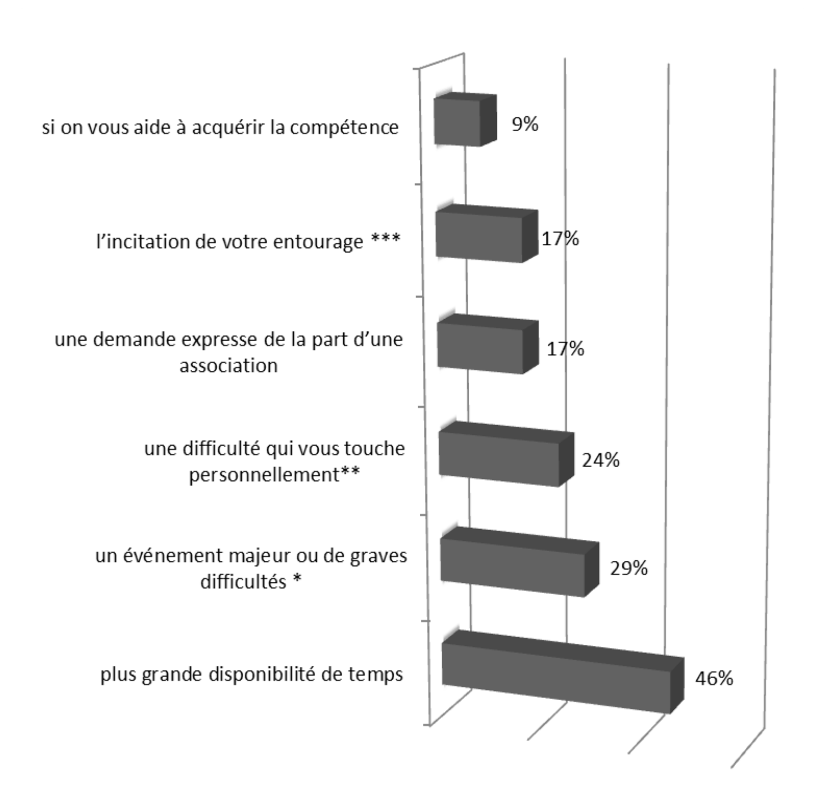
NB : choix multiples possibles

Commentaires :

Pour expliquer le non-engagement, la raison avancée du manque de temps diminue de façon significative, ainsi que le manque d'opportunité.
La concurrence avec les emplois et la critique à l'égard des associations demeurent des motifs mineurs de frein à l'engagement.

La question sur ce qui pourrait inciter à donner n'a pas été posée en 2013.
Rappelons les résultats de 2010 :

Ce qui pourrait vous conduire à donner un jour du temps gratuitement à une association, ce serait avant tout :



*catastrophe naturelle, crise économique, crise sanitaire…
**ou l'un de vos proches

***ou si quelqu'un vous encourage ou vous accompagne

Ces résultats laissent penser qu'un nombre important de personnes pourraient facilement devenir bénévoles.

Les associations comme les acteurs publics de la solidarité n'ont que peu d'influence sur le principal levier, à savoir une plus grande disponibilité. Néanmoins, concernant les leviers cités immédiatement après :

- un événement majeur ou de graves problèmes sanitaires
- une difficulté qui touche personnellement
- une demande expresse de la part d'une association
- l'incitation de l'entourage

Les associations peuvent, plus ou moins facilement et directement en fonction des leviers, mettre en place des actions pour augmenter le nombre de bénévoles (par exemple, proposer régulièrement des actions bénévoles à des personnes adhérentes, sympathisantes ou membres de leurs communautés sur les réseaux sociaux).

II. Une profonde évolution des ressorts de l'engagement

Les principaux résultats des enquêtes rappelés ci-dessus peuvent paraître un peu contradictoires : augmentation très importante du nombre de bénévoles, priorité accordée au bénévolat direct, baisse **relative** du nombre de bénévoles réguliers,…Il n'en est rien et ces résultats quantitatifs rejoignent les constats et analyses de terrain d'ailleurs maintenant pratiquement partagés par tous les sociologues s'intéressant à cet objet social qu'est le bénévolat. **On retrouve d'ailleurs les mêmes évolutions dans les autres pays développés.**

Il existe une constante historique du ressort de l'engagement bénévole : être utile à la Société et à autrui ! Le terme même de « solidarité » a été inventé au XIX° siècle pour laïciser celui de « charité ». (Les Britanniques ont conservé le terme de « Charities » pour désigner les associations du secteur social).

C'est moins la finalité globale de l'engagement que la perception individuelle de son meilleur mode d'utilité sociale qui a changé :

1) Dans l'après-guerre (l'influence de la Résistance y est évidente) et jusqu'aux années 1970, l'engagement était prioritairement collectif *« pour changer la Société ».* Les deux grands courants de pensée dominants de l'époque, les Jeunesses Communistes et les Mouvements d'Action Catholique, étaient sur la même praxis. Ces deux mouvements, sans exclusive, ni monopole, ont eux-mêmes largement contribué au développement du Mouvement de l'Education Populaire. Si on reprend l'histoire des « militants » de l'époque, ils étaient le plus souvent à la fois engagés dans la politique, le syndicalisme et l'associatif, avec une perception forte qu'il était nécessaire d'utiliser conjointement les 3 leviers *« pour changer la Société ».* On pouvait parler d'un « bénévolat de Projet », avec militants/bénévoles partageant, pour l'essentiel, les mêmes analyses…simples, que l'on pourrait même qualifier de simplistes, pour le moins binaires.

Jacques Ion, sociologue reconnu sur la question du militantisme, explique bien que les frontières se sont estompées entre « militants » et « bénévoles », mais que le terme « militant » est connoté historiquement : « *L'idée selon laquelle le militantisme serait devenu obsolète tient souvent à ce qu'on confond souvent le militantisme avec une façon spécifique d'intervenir dans l'espace public, symbolisée par le militantisme politico-syndical masculin de gauche, qui supposait l'engagement à long terme, l'inscription dans une organisation hiérarchisée, le sacrifice de la personne individuelle, la politisation de la cause…Or, cette façon-là de militer n'est plus hégémonique. »*

2) Ce modèle a largement éclaté dans les années 1970 pour une série de raisons :

- le développement de l'hédonisme (Mai 1968 y est pour quelque chose !) et le besoin conjoint d'un bénévolat pour les autres et d'un bénévolat pour soi. L'assimilation de la montée de l'individualisme -au sens sociologique du terme- avec repli sur soi et l'énorme contre-sens fait sur le terme « individualisme », largement orchestré par les nostalgiques du modèle précédent, ont entraîné des confusions d'analyse et sont à l'origine de l'idée fausse « de la crise du bénévolat » (La FONDA utilise le terme « d'inviduation »). On peut affirmer que c'est largement sous l'influence de cette évolution sociologique qu'a été introduit le principe de Plaisir dans le bénévolat (non opposable, selon nos analyses, avec ceux de Sens et d'Utilité). Mais, du coup, on peut affirmer la fin d'une approche « sacrificielle » du bénévolat, comme le rappelle Jacques Ion ;

- la montée de la mondialisation et de la complexité du Monde. Pour « *changer la Société**, je** dois la comprendre* ». L'inanité des idéologies, qualifiées précédemment de simplistes, entraîne, non pas une crise de l'action mais **une crise de l'analyse.** **«** *Je ne peux pas prétendre changer un Monde que je ne comprends pas et qui me dépasse* ». Du coup, *« abandonnons la prétention de le changer et **essayons de le rendre vivable** dans 2 sphères plus accessibles : la famille et le territoire »*. D'où, un bénévolat d'action, prioritairement de proximité ;

- la défiance progressive à l'égard de toutes les institutions (« les corps intermédiaires », selon Tocqueville) : les Français ont une mauvaise opinion de quasiment toutes les institutions (on retrouve les mêmes tendances dans toute l'Europe, mais c'est encore plus caricatural en France !). Seules les associations conservent une bonne image de marque dans cet univers de défiance…sans que pour autant, paradoxalement**, le Monde Associatif soit cerné, connu et compris.** Selon l'analyse de Jean-Paul Delevoye, Président du CESE, on peut affirmer que cette bonne opinion à l'égard du Monde Associatif est *« **une bonne opinion par défaut** »*,… parce que les Français ont une mauvaise opinion des autres institutions ;

- l'un des corolaires du point précédent est évidemment la plus grande dissociation des 3 formes d'engagement : politique, syndical et associatif. Certains responsables associatifs ont clairement le sentiment de faire de la **P**olitique,…mais autrement !

Ces différents facteurs, qui se conjuguent depuis une quarantaine d'années, expliquent bien cette évolution du bénévolat : **un bénévolat plus individuel, qui doit aussi avoir un impact pour soi, un bénévolat d'action et un bénévolat de proximité**.

Le grand enjeu pour le Monde Associatif est bien de trouver les moyens « de faire collectif », **avec des bénévoles plus nombreux et plus diversifiés**, et qui n'accepteront de rejoindre un projet collectif que s'ils y trouvent leur compte. La grande question est donc de passer à bénévolat de projet, **collecti**f, à partir d'un bénévolat, individuel et direct de proximité, **et souvent (au départ) largement émotionnel au départ.**

Ainsi, le grand risque est évidemment la progression plus rapide du bénévolat de proximité que du bénévolat associatif ; soit on considère que ce bénévolat spontané est une première étape de l'engagement, soit on analyse cette évolution comme le premier signe-**inquiétant**- de voir le Monde Associatif rejeté comme les autres institutions … avec « un bénévolat réduit à une solidarité émotionnelle, immédiate, gérée par Facebook ! ».

Il y a donc urgence pour le Monde Associatif :

- de se faire connaître et reconnaître dans sa diversité,
- d'apporter la preuve qu'il n'est pas en train de « s'instituer et de se notabiliser comme les autres »
- d'apporter la preuve d'une efficacité durable par des projets collectifs, d'où sa double capacité à entraîner une inventivité dynamique et à évaluer l'impact de son action (…et à savoir le dire !).

Ces évolutions font dire à France Bénévolat que le « bénévolat de projet » **est un résultat** à obtenir à partir d'un « bénévolat d'action », ce qui implique à la fois une meilleure identification de cette diversité et de cette richesse –extraordinaires- du Monde Associatif et une profonde révision des modes de gouvernance associative et d'animation des bénévoles.

III. Bénévolat et engagement bénévole : est-ce la même chose ?

Comme rappelé ci-dessus, il y a cinquante ans, on faisait la distinction entre « militants » et « bénévoles ». **Cette distinction binaire ne correspond plus à la réalité de l'engagement d'aujourd'hui.**

Néanmoins, on constate bien sûr des degrés d'engagement différenciés, avec une série de termes, plus ou moins bien définis et qui se recoupent partiellement :

- bénévole régulier
- bénévole participant
- bénévole ponctuel
- bénévole de terrain
- bénévole responsable (dont élus)
- bénévole de compétence (ou d'expertise)

France Bénévolat utilise souvent la belle phrase de Bernard Vitre « *Un bénévole régulier est un bénévole ponctuel que l'association a su élever ! »,* renvoyant largement la responsabilité du degré d'engagement aux politiques et aux pratiques des associations, d'où l'importance

que nous accordons aux bonnes pratiques d'animation et de gestion des bénévoles ***(« La GRH bénévoles »).***

Plutôt que cette distinction binaire, voire manichéenne, entre militants et bénévoles, nous estimons qu'il existe **un continuum entre différents degrés d'investissement dans l'activité bénévole :** depuis une activité prioritairement occupationnelle jusqu'à un très haut degré d'engagement dans le Projet Associatif, ce qui suppose que ce dernier soit clair et le plus souvent défini comme une réponse crédible à un problème sociétal.

Il convient donc de distinguer :

- le don de temps spontané, souvent émotionnel, hors de toute structure, à l'occasion d'un événement, par exemple à l'occasion d'une catastrophe naturelle;
- une culture de solidarité de voisinage ancrée dans des habitudes, le plus souvent dans des traditions familiales ;
- le bénévolat ponctuel d'action dans des associations, sans pour autant un engagement durable dans un Projet Associatif compris et partagé,;
- un ancrage plus durable dans un Projet Associatif partagé, sans pour autant un temps très important, c'est-à-dire avec la claire perception qu'en faisant « collectif » on est plus efficace que seul ;
- une prise de responsabilité dans un Projet Associatif dans lequel on se sent clairement impliqué.

Par ailleurs, on ne peut pas éluder le fait qu'à côté des trois « lieux » d'exercice du bénévolat (associations, autres organisations non associatives, « bénévolat direct »), émerge une 4° forme d'échanges, mise sous le terme global et polysémique « d'économie collaborative ». Il est clair que cette nouvelle forme d'échanges a un impact en matière de développement de lien social, mais qu'elle ne part pas nécessairement d'une pulsion de solidarité. Les raisons et les finalités peuvent en être diverses :

- échanges de savoirs (comme les réseaux du même nom),
- volonté de rompre avec le monétarisme dominant (avec la redécouverte de monnaies locales ou de Systèmes Locaux d'Echanges-SEL- **très anciens**),
- le passage d'une économie de propriété à une économie d'usage (comme le co-voiturage), qui est d'abord une nouvelle forme de consommation.

A ce stade, nous considérons qu'il convient d'être très attentif à ce nouveau mouvement social, sans nécessairement le confondre avec celui de l'engagement.

IV. La nécessité d'avoir une analyse plus partagée sur les finalités et l'impact du bénévolat associatif :

Au-delà de la définition générique du bénévolat proposée par le CESE et maintenant totalement admise « *Tout temps donné gratuitement et volontairement à autrui en dehors de*

son univers familial », il apparaît bien la nécessité de revenir sur les finalités et l'impact du bénévolat. Ce débat a d'ailleurs eu lieu au sein même de France Bénévolat à l'occasion de la définition de son nouveau plan stratégique, intitulé *« Ambitions 2020 ».*

Nous proposons que le bénévolat soit développé **au travers d'une triple finalité conjointe** :

1) **« Le bénévolat associatif ressource** », contributeur essentiel du développement associatif :

C'est la dimension la plus évidente, celle sur laquelle France Bénévolat est sollicitée en permanence au quotidien, puisque, malgré la progression quantitative du bénévolat, 50 % des Responsables associatifs disent ne pas avoir assez de bénévoles (Cf. enquêtes de Recherches&Solidarités). Nous avons comparé le Monde Associatif à Moloch…insatiable. Ce besoin croissant ne faiblira pas dans les années futures, à la fois en raison de « tensions » sur les budgets monétaires, de problèmes sociétaux à prendre en charge croissants…et de Projets Associatifs dynamiques où des Responsables ont envie de faire plus.

Cette croissance des besoins quantitatifs se couple avec une augmentation des exigences qualitatives, ce qu'on a appelé « la professionnalisation du bénévolat », qu'on peut également appeler « l'introduction de la logique de compétences dans le bénévolat associatif ».

De ce point de vue, les travaux de France Bénévolat ont contribué à des analyses très partagées et des échanges soutenus de bonnes pratiques dans le Monde Associatif : nécessité de développer des « démarches de GRH bénévoles », nécessité de diversifier les sources et canaux de « recrutement » des bénévoles, nécessité de penser les politiques de formation des bénévoles et d'adapter les ingénieries pédagogiques, nécessité de développer les signes et supports de reconnaissance, dont la reconnaissance des compétences,…

On peut dire que cette dimension du bénévolat est totalement acquise. Le grand risque serait d'en rester là et, du coup, **d'introduire un premier niveau d'instrumentalisation du bénévolat par les pratiques associatives elles-mêmes.**

2) **Le « bénévolat associatif facteur d'inclusion sociale »,**

Cette seconde dimension est assez évidente, mais elle peut être facilement oubliée. Elle peut être illustrée, tant sur les registres individuel que collectif, et rejoint bien sûr le besoin absolu du « vivre ensemble » dans une Société éclatée :

- nécessité de sortir de l'isolement objectif ou du sentiment de solitude (dont les personnes très âgées, contrairement aux idées acquises, n'ont malheureusement pas le monopole !),
- nécessité de développer pour les seniors ce que qu'on appelle désormais « la prévention sociale globale »,
- nécessité de recréer des liens intergénérationnels, puisque la France, plus que tout autre pays, se caractérise par des coupures générationnelles fortes (sauf dans les réseaux familiaux).

C'est ce que France Bénévolat appelle **« le bénévolat par et le bénévolat pour »,** retrouvant d'ailleurs le concept du « don et du contre-don » de Marcel Mauss.

Mais du coup, comment éviter la contradiction possible entre **« la professionnalisation du bénévolat » et « le droit au bénévolat pour tous ».** Le risque est évident : la montée de la logique de compétences dans le bénévolat- incontournable- peut entraîner des pratiques injustifiées de sélection des bénévoles… qui deviennent « des salariés pas payés ».

Il y a une « ligne de crête » complexe qui ne peut être réglée que par une capacité de discernement, développée à la fois au sein de chaque association et par des coopérations inter associatives. Il s'agit bien, de notre point de vue, d'une réflexion collective à porter par l'ensemble du Monde Associatif dans la durée.

3) **Le « bénévolat contributeur à l'éducation en général et tout particulièrement à l'éducation à la citoyenneté » :**

Cette troisième dimension était évidente dans l'histoire du Mouvement de l'Education Populaire. Il serait abusif, de notre point de vue, de dire qu'elle a été oubliée. Nous pensons que c'est davantage par « une retraduction », dans le contexte actuel (…nous ne sommes évidemment plus en 1950 !), de l'esprit de l'Education Populaire qu'il convient de travailler collectivement. C'est bien sûr en donnant toute leur place aux jeunes que cette retraduction se fera, mais pas seulement sur le registre du bénévolat **pour** les jeunes, mais autant sur l'éducation à l'utilité sociale **par** les jeunes. C'est tout le sens du programme « AIRE 21 » ® de France Bénévolat, qui vise à la fois des objectifs pédagogiques et éducatifs et qui entraînera, si nous sommes compris, **en interne comme en externe**, à de nouvelles approches de la promotion du bénévolat auprès des jeunes, en donnant la priorité **aux plus exclus, au moins à ceux qui ont le moins confiance en eux-mêmes.**

Cette troisième dimension du bénévolat rejoint évidemment la seconde.

Face cette triple finalité de l'engagement bénévole associatif, on peut aussi en identifier un triple impact :

- **bénévolat pour les autres** (« les bénéficiaires » de son action),
- **bénévolat pour soi** (développement personnel, construction identitaire, création de liens sociaux, développement des compétences,…),
- **bénévolat pour le territoire**, avec la volonté d'ancrer son action dans des territoires de proximité mais aussi avec la nécessité, pour les Responsables associatifs et les élus territoriaux, « d'apprendre leurs territoires ».

V. Des formes plus diversifiées du bénévolat, correspondant à une plus grande diversité sociologique des bénévoles :

Bien sûr, la forme privilégiée du bénévolat est le « bénévolat régulier ». France Bénévolat n'a jamais souhaité donner, contrairement à quelques usages, un temps minimum : un bénévole

de l’AFEV ou de l’ESA qui va accompagner un enfant, une fois par semaine pendant neuf mois, en difficulté scolaire est « régulier ». Un bénévole qui va s’investir « comme un fou » sur le téléthon tous les ans est considéré comme « occasionnel ». Celui, qui tous les ans, participe à un séjour de vacances pour personnes handicapés également. Certaines grandes associations ont d’ailleurs des fichiers de « bénévoles occasionnels » qu’ils sollicitent…régulièrement.

Contrairement à des idées toutes faites, il est n’est pas si facile que cela de trouver de grands nombres de « bénévoles occasionnels » pour de grands événements (une ballade pour personnes âgées ou des enfants, une grande manifestation, un concert…). France Bénévolat y arrive assez bien, notamment grâce à son site www.francebenevolat.org , si ces événements sont bien anticipés. A l’inverse, nous sommes très sollicités au moment des fêtes pour des dons de temps ponctuels, mais souvent trop tardivement. Ces bénévoles spontanés n’ont pas pris conscience que ces événements (par exemple les repas de Noël des Petits Frères des Pauvres) sont programmés et préparés longtemps à l’avance et nécessitent des compétences précises. Ces demandes spontanées constituent toutefois pour des bénévoles potentiels souvent le premier contact associatif…et pour France Bénévolat le moyen d’aiguiller ces personnes vers d’autres missions.

C’est plutôt le développement de nouvelles formes de bénévolat qui se développent depuis une dizaine d’années qu’il est intéressant de décrire ou de rappeler :

1) **Le « bénévolat de compétences » :**

On pourrait aussi le qualifier de « bénévolat d’expertise ». Il correspond à la mise à disposition de compétences professionnelles, pour des durées limitées, auprès d’associations (voire d’autres structures d’intérêt général, du type collectivités territoriales ou projets de solidarité internationale). Il s’agit donc clairement d’un bénévolat de projet, sans investissement lourd dans la structure. Deux types de réseaux en ont fait leur spécialisation :

- Passerelles et Compétences : plutôt une mobilisation « d’actifs » et plutôt sur « les fonctions support » des associations (communication, ressources humaines, stratégie, modèles économiques, …) ;
- Les associations « de seniors bénévoles », prioritairement : AGIR abcd, ECTI, EGEE, OTECI et l’Association des Bénévoles SNCF (ABSNCF).

Pour France Bénévolat ces structures sont qualifiées de « Partenaires Ressources », dans la mesure où ils permettent de répondre à des besoins d’associations adhérentes, sans que notre Réseau dispose immédiatement de candidats « ad hoc ».

2) **Le « mécénat de compétences » :**

Stricto sensu, il ne s’agit pas de bénévolat puisque qu’il concerne des « actifs volontaires » mis à disposition d’associations par leur employeur sur leur temps de travail. On peut trouver plusieurs formules :

- soit des missions sur des durées limitées (par exemple, jusqu’à 10 jours par an pour la SNCF),
- soit des abondements d’engagements vraiment bénévoles (par exemple chez Algoé le temps donné est « doublé » par l’employeur),

- soit dans le cadre de congés de fin de carrière (de fait « préretraite maison ») (Exemple d'Orange).

3) L' « e-benevolat » :

Il s'agit de missions que l'on peut assurer de chez soi. En fait, il est très répandu puisque, compte-tenu du développement des systèmes informatiques (…toujours qualifiés « de nouvelles technologies ») et de leur bonne maîtrise par les bénévoles, beaucoup de bénévoles assurent **une partie** de leur mission à distance.

On attribue cette forme de bénévolat plutôt aux personnes qui assurent la totalité de leur mission à distance (Exemples : traductions, assistance technique, conseils juridiques,…)

Cette forme intéresse particulièrement des personnes dont la disponibilité physique est difficile (handicap) ou éloignée (conjoints de cadres internationaux en chantiers ou de fonctionnaires à l'étranger). Sa limite est évidemment le risque d'isolement ; l'enjeu pour les associations est de trouver les systèmes d'information et de communication permettant un sentiment minimum d'appartenance (donc des bénévoles qui ne sont pas réduits à de simples vacataires).

4) **La mobilisation de bénévoles sur des projets précis:**

Il s'agit de projets d'assez courtes durées élaborés au sein d'une ingénierie amont Cette forme est en cours d'expérimentation par l'association Benenova (Voir www.benenova.fr et fiche descriptive sur www.solidages21.org.) qui élabore des projets ponctuels, mais précis, le plus souvent intergénérationnels, à partir de demandes de collectivités territoriales. Une fois le projet élaboré, l'association fait appel à des bénévoles. Cette forme de bénévolat nous paraît très adaptée à la disponibilité d'actifs et, via des partenariats avec des entreprises locales, pourrait se développer toute l'année en fonction des besoins des projets.

5) **« Le micro bénévolat » :**

Cette forme de bénévolat a été mise en évidence et est en cours de développement au Canada (voir www.koodonation.com). Elle correspond à un bénévolat ponctuel, mis en œuvre essentiellement par des jeunes, le plus souvent « sans se déplacer », c'est-à-dire par du e-bénévolat.

On voit d'ailleurs, au travers de ces descriptions rapides, des recoupements entre ces différentes formes de bénévolat.

VI. Des bénévoles globalement satisfaits de leur engagement et des associations dans lesquelles ils sont engagés, mais… :

Les différentes enquêtes menées sur le degré de satisfaction des bénévoles dans leur association **donnent des résultats très positifs** (environ 80% selon les résultats de l'enquête récurrente de Recherches et Solidarités « Baromètre de l'Opinion des Bénévoles-BOB »).

Ceux qui expriment un certain degré d'insatisfaction le font, soit en raison de moyens insuffisants (moyens financiers, moyens matériels,…), donc en quelque sorte pour des raisons un peu exogènes à l'association, soit en raison (pour 10% d'entre eux, davantage chez les jeunes) d'une ***« insuffisance d'estime*** ». Même si ce pourcentage est largement minoritaire, il existe environ 2 500 000 bénévoles associatifs pas totalement satisfaits (dont plus de 1 000 000 pour de strictes raisons d'une animation. Insuffisante).

Ce thème rejoint la 3° Mission de France Bénévolat. Il **y a consensus unanime** chez ses adhérents de la nécessité de progrès. C'est la raison de nombreuses actions développées depuis 2005 : études, ouvrages, colloques, échanges de bonnes pratiques, y compris locales, offre de formation à la « GRH bénévoles »,…Les prochaines enquêtes devraient permettre de juger des progrès accomplis.

Par ailleurs, selon les chiffres de l'enquête IFOP/France Bénévolat de 2010, 10 millions de personnes ont « donné du temps, mais n'en donnent plus ». Sur ces 10 millions, 1,5 millions ont quitté le Monde Associatif pour des raisons de déception (sur l'organisation et /ou sur les résultats).

Enfin, on sait qu'un bénévole déçu par **une** association ne se réengage pas ou difficilement dans une autre. D'où le discours récurrent de France Bénévolat sur une responsabilité collective du Monde Associatif en la matière.

Plutôt que d'être préoccupé par la fidélisation de **« ses** » bénévoles, la préoccupation devrait être de fidéliser « **les** » bénévoles dans un engagement associatif.

VII. Des besoins illimités…mais le risque permanent d'une instrumentalisation :

Le risque d'instrumentalisation du bénévolat et des bénévoles a toujours existé ; les associations y ont été plus ou moins attentives **:**

- au sein même des associations, quand elles ont oublié le Projet Associatif fondateur ou quand elles considèrent les bénévoles comme de la main-d'œuvre gratuite ;
- par les adhérents associatifs quand ils sont sur une logique consumériste, laissant à quelques-uns le soin de prendre en charge l'essentiel des activités (exemple notamment, mais pas exclusivement, du secteur sportif) ;
- par les pouvoirs publics et les collectivités territoriales, quand elles ne respectent pas **l'indépendance associative** et considèrent les associations comme des sous-traitants de fait ;
- par les entreprises, quand leurs relations avec les associations n'ont pour seul objectif que la revalorisation de leur image dégradée.

Ce risque récurrent est actuellement en voie de progression importante et inquiétante- **au point de ne plus être un « risque »**-, en raison d'un triple phénomène :

- la raréfaction des fonds publics (d'Etat ou des Collectivités Territoriales) ;
- la diminution des emplois publics ;

- la mise en concurrence des associations (entre elles ou avec le secteur marchand) par le biais des appels d'offres.

Des volontés de plus en plus clairement exprimées de créer « un statut du bénévole », c'est-à-dire dans un cadre juridique qui sort de la sphère privée, (va toujours) vont également dans le même sens.

La nécessité de distinguer bénévolat et autres activités d'intérêt général :

Une première confusion - ou débat- vient de ce que l'on appelle respectivement « bénévolat » et **d'autres formes d'intérêt général**, assimilées au bénévolat dans les pratiques associatives. Un premier progrès serait de bien spécifier ce qui relève du bénévolat ou d'autres formes d'activités d'intérêt général qui **peuvent contribuer « à la pédagogie de l'engagement » dans des conditions éthiques satisfaisantes :**

1) « Bénévolat » :
2) « Volontariat » :
3) « Mécénat de compétences » :
4) « Journées solidaires » :
5) « Projets collectifs d'école (non notés) » :
6) « Projets d'établissements d'enseignement obligatoires –ou optionnels- et notés » :
7) « Valorisation académique d'engagements bénévoles individuels d'étudiants » (ECTS-*European Credit Transfer System* - Système européen de transferts de crédits) :
8) « Stages dans des associations » :
9) « Activités bénévoles avec contreparties, significatives ou marginales » : concerts, cartes de crédit ou réductions, permis de conduire,…) :
10) « Travaux d'Intérêt Général (TIG) » (Certains Centres FB répondent à des demandes des Services judiciaires pour trouver des associations acceptant des TIG).

Une « doctrine d'usage », basée sur trois principes :

Trois **principes** devraient éclairer l'analyse, le jugement et la décision :

1) Le principe de complémentarité :

Ce principe de **valeur ajoutée humaine** est le plus évident, mais les marges entre **complémentarité**, **compensation, subsidiarité ou pur remplacement** peuvent être ténues (entre « *pouvez me trouver un bénévole pour remplacer un salarié en arrêt de maladie ?* » et compensation auprès de malades ou de personnes isolées du fait de la diminution des emplois publics…il y a des différences). Ce critère de complémentarité vaut autant au sein des associations dans le débat sur les rapports salariés/bénévoles (d'où l'idée de Charte) que dans les rapports avec les services publics (hôpitaux, maisons de retraites, « Pôles sociaux » ou CCAS des collectivités territoriales, prisons, enseignants,…)
Pour pratiquer ce discernement, ce sont la qualité du Projet Associatif, son appropriation réelle par toutes les « parties prenantes », les finalités accordées au bénévolat et aux bénévoles, qui constituent les éléments d'analyse et de décision.

2) Le principe de partenariat :

Ce critère concerne plus directement nos rapports avec les collectivités territoriales :

a) nous présentent-elles de façon suffisamment claires leurs priorités de politiques publiques (sociales, éducatives, voire économiques) et leur réflexion sur la contribution des associations et du bénévolat à leur mise en œuvre, en nous considérant comme partenaire, et non sous-traitant ?
b) ou nous considèrent-elles comme des instruments, avec d'ailleurs de plus en plus de critères quantitatifs, sans accepter une réflexion commune sur les aspects qualitatifs et l'impact à long terme de notre action.

3) Le développement de pratiques d'évaluation et d'analyse d'impact :

Notre capacité progressive à développer des démarches d'évaluation de nos actions (…évidemment pas réduites à des indicateurs quantitatifs !) augmentera notre légitimité et nous aidera à nous positionner en « partenaires », nous permettant de répondre à certaines sollicitations directes de collectivités territoriales, si elles prennent en compte la valeur ajoutée et l'impact du bénévolat, dans une logique de complémentarité, et non une logique de substitution.

Si les principes sont (assez) faciles à énoncer, leur mise en œuvre sera difficile, dans la contradiction entre la montée inexorable des besoins sociaux et la diminution, tout aussi inexorable, des moyens publics !

En annexe, sont présentés des exemples concrets sur lesquels, au quotidien, le Réseau France Bénévolat a été appelé à trancher

Des principes à renouveler au sein des associations :

On arrive assez vite à l'idée d'une « Charte inter associative du bénévolat », à l'instar de ce qui s'est passé sur les dons d'argent, avec la création du Comité de la Charte, autour de 3 thèmes (exigences) :

1) Existe-t-il une Charte interne du bénévolat ? Si oui, clarifie-t-elle suffisamment les places et rôles respectifs des bénévoles, des salariés et des volontaires ? Est-elle suffisamment appropriée ? Quels dispositifs pour contrôler sa mise en œuvre ?
2) Quels moyens mis en œuvre pour favoriser « la pédagogie de l'engagement » ? Si l'association utilise d'autres moyens d'activités d'intérêt général, quels moyens mis en œuvre pour évaluer l'impact en matière de « pédagogie de l'engagement » ?
3) Quels sont les moyens, dispositifs, méthodes de reconnaissance de l'engagement bénévole et des bénévoles ? (quelle participation au Projet Associatif ? quelle animation ? quelle « utilité » ? quelle équipe ? etc.

VIII. La nécessité de politiques et de moyens de promotion du bénévolat plus diversifiés « et plus fins » :

Bien sûr, on peut attribuer la progression spectaculaire de l'augmentation quantitative des bénévoles aux actions de promotion. L'origine, d'ailleurs, des enquêtes récurrentes de France Bénévolat avec l'IFOP correspond à une demande de son Comité d'Evaluation de juger de l'impact de notre Mission de promotion (« 1° Mission »).

On peut affirmer, sans flagornerie, qu'il y a sur ce registre un mouvement collectif en faveur de l'engagement bénévole associatif, France Bénévolat y a largement part avec ses associations adhérentes, les Pouvoirs Publics, les Collectivités Territoriales, maintenant les entreprises. La Grande Cause Nationale 2014 en est évidemment une manifestation symbolique et opérationnelle importante.

Rappelons, sans être exhaustif, les principaux champs d'action de cette promotion :

- **promotion nationale et promotion média** : France Bénévolat relève une augmentation spectaculaire « des insertions presse » (nationale et locale) et est sollicitée plusieurs fois par semaine par des journalistes. Cette augmentation quantitative est couplée par une amélioration qualitative des informations données (plus précises, davantage sur le registre « des trains qui arrivent à l'heure », illustrée de bonnes pratiques et de témoignages,…) ;

- **promotion par nos propres adhérents**, avec en particulier une amélioration de la qualité des sites et des redondances- volontaires- et des liens entre les 3 sites de France Bénévolat, les sites de nos adhérents associatifs et les sites de nos grands partenaires (exemples de GENERALI, du Crédit Mutuel, de la Fondation SNCF, d'AG2R La Mondiale, …). Contrairement à ce qui a pu être dit il y a quelques années, cette abondance d'informations Internet **ne réduit pas le besoin d'un conseil physique dans nos permanences, sous réserve bien sûr qu'il y ait valeur ajoutée** : les candidats bénévoles arrivent souvent en ayant fait des pré-choix et éprouvent un besoin de les conforter ou de les préciser, ou tout simplement d'en savoir plus sur telle ou telle association avant de la rencontrer ;

- **promotion par les grandes manifestations nationales :** Forum des Associations et de l'Economie Sociale, Forum des Solidarités, Forum Seniors,…

- **promotion territoriale :** évidemment, on pense aux forums associatifs « de rentrée ». Presque toutes les grandes Collectivités Territoriales en organisent désormais. France Bénévolat participe directement à environ 500 d'entre eux. On peut mettre sur le même registre : les manifestations « autour du 5 Décembre », les manifestations honorant les bénévoles, les journées « Portes Ouvertes », les « Journées Solidaires »,…Nous pouvons ajouter également ce que France Bénévolat appelle « la promotion en ville » (stands installés dans une galerie marchande ou sur un marché), ainsi que le développement des « Cafés Bénévoles » ;

- **« promotion par cibles » :** France Bénévolat a développé une politique et des moyens très volontaristes avec trois cibles principales :

  a) **Les jeunes :** dispositif « Ambassadeurs Lycées », partenariat avec des Ecoles, partenariat avec des Universités et ANIMAFAC, plus récemment développement de « AIRE 21 » ® ;

  b) **Les entreprises et les actifs** : « Journées Solidaires » (…appelées maintenant « Citizen Day » !), forums internes, conférences et permanences régulières au sein d'entreprises,…

  c) **Les seniors** : partenariat privilégié avec la CNAV et certaines CARSAT (avec des expérimentations en cours très satisfaisantes) ; partenariat avec les

associations de seniors mentionnées ci –dessus (AGIR abcd, ECTI, EGEE, OTECI, ABSNCF), pour monter des actions conjointes ; partenariat avec les Groupes de Retraites Complémentaires (en particulier AG2R La Mondiale, plus récemment Malakoff Médéric et Humanis).

Et si tout cela ne suffisait pas ?

Notre point de vue est que tous ces moyens sont indispensables et doivent être renforcés dans les années avec l'idée qu'ils sont très complémentaires. **Mais, nous estimons que c'est la promotion par cibles qui doit être privilégiée.**

Toutefois, si 40% des Français de plus de 15 ans « donnent du temps »…60% n'en donnent pas ou…n 'en donnent plus ! Sur le registre « la bouteille à moitié vide », l'enquête menée avec l'IFOP révèle qu'environ 10 000 000 de personnes « pourraient basculer » :

-en fonction d'un événement majeur ou de graves difficultés (catastrophe naturelle, crise économique, crise sanitaire…) : 29% (Ce public représenterait de l'ordre de 6 200 000 personnes). C'est certainement sur ce registre que se développe prioritairement le « bénévolat direct » ;
-du fait d'une difficulté ou d'un sujet qui les touchent personnellement ou l'un de vos proches : 24% (Ce public représenterait de l'ordre de 5 200 000 personnes) ;
-par une demande expresse de la part d'une association : 17% (Ce public représenterait de l'ordre de 3 800 000 personnes) ;
-par l'incitation de son entourage familial ou de quelqu'un proche encourage ou accompagne : 17 % (Ce public représenterait de l'ordre de 3 800 000 personnes) ;
-pour acquérir des compétences : 9% (Ce public représenterait de l'ordre de 1 900 000 personnes).

(NB : ces chiffres ne s'additionnent pas !)

Dans cette série de facteurs qui pourraient inciter des personnes à découvrir la vie associative et le bénévolat, on retrouve à nouveau les notions de proximité et de territoires. Si toutes les actions de promotion collective doivent être encore développées, elles doivent être considérées comme complémentaires des actions citées ci-dessus, avec, selon une expression haute en couleur d'un Responsable Régional de France Bénévolat, la place irremplaçable « des bénévoles contagieux ». **Le meilleur promoteur du bénévolat, c'est le bénévole déjà engagé ; le meilleur argument, c'est son témoignage (sur ce qu'il fait concrètement, pourquoi il le fait et sur ce que çà lui apporte) !**

IX. Une crise profonde du renouvellement des dirigeants associatifs :

Cette crise spécifique a été soulignée par France Bénévolat dès 2007 et le constat fait aujourd'hui unanimité dans le Monde Associatif. Une étude spécifique a été présentée en 2008. Si un large consensus s'est développé autour de ses conclusions, cette analyse partagée, de notre point de vue, fait l'objet d'actions de progrès extrêmement lentes.

1) **Les raisons de « la crise » :**

On peut distinguer 3 types de raisons qui expliquent cette très grande difficulté de renouvellement des dirigeants associatifs :

a) des raisons objectives :

- **la disponibilité** : de fait, assurer des responsabilités associatives implique des contraintes de durée (souvent rapidement l'équivalent d'1/3 ou d'1/2 temps), d'horaires et de calendrier, souvent peu compatibles avec des contraintes professionnelles, elles-mêmes de plus en plus contraignantes, même s'il y a l'effet « 35 heures ». De ce fait, les dirigeants associatifs sont souvent des retraités, avec des caractéristiques sociologiques spécifiques et le risque de transposer en creux la « non-gestion des âges » des entreprises ;

- **le risque juridique ou la crainte du risque juridique** : dans certains cas, très limités et très rares, les Présidents peuvent être civilement et pénalement responsables et peuvent être saisis sur leurs biens personnels. Le contexte général de « judiciarisation » qui touche les élus locaux, les médecins,…entraîne une crainte du type « je veux bien avoir des responsabilités, mais ni ¨Président, ni Trésorier !). Mêmes si les risques sont objectivement très limités et peuvent être facilement prévenus, les « représentations, et la surabondance d'articles sur le « droit des associations, sont à l'œuvre ».

- **les contraintes de gestion** : quelle que soit la taille de l'association, les budgets, sauf exception, sont difficiles à boucler et se font avec des financements multiples (des adhésions, des subventions, des contrats, du mécénat privé, des prestations purement commerciales…). Chaque financeur a ses propres règles d'attribution, par ailleurs légitimes, et de contrôle. De ce fait, la gestion d'une association devient rapidement plus complexe que celle d'une entreprise, à un point tel qu'il faut parfois être spécialiste tout à la fois des financements européens, des financements publics, des financements des collectivités locales, des règles propres à chaque Fondation et de la fiscalité, du droit commercial et du droit du travail !

b) des raisons d'évolution sociologique globale et externe : elles sont plus dispersées :

- L'évolution de la sociologie des bénévoles, décrite ci-dessus, le phénomène fait privilégier davantage l'action et son résultat immédiat que le Projet associatif. Ceci se traduit souvent par : « je veux bien faire des choses concrètes, mais je ne veux pas prendre de responsabilités », et d'autant que les limites de ces responsabilités sont souvent floues et qu'elles impliquent des activités institutionnelles souvent peu enthousiasmantes (de la gestion, des CA, des AG…) ;
- à l'inverse du phénomène précédent, d'anciens cadres issus de milieux professionnels qui reproduisent dans l'association les logiques de pouvoir de l'entreprise…, parfois pires, compensent dans l'association les frustrations de carrière qu'ils ont eues dans leur vie professionnelle. De ce fait, c'est le pouvoir et l'ego qui sont favorisés au détriment du Projet Associatif et ces dirigeants donnent

alors l'impression que l'association leur appartient (ce sont ceux-là mêmes qui disent avec beaucoup de bonne foi l'impossibilité de trouver un successeur ou qui annoncent tous les ans leur départ… pour l'année suivante !)

- une conséquence globale des phénomènes précédents que la FONDA analyse très bien sous le terme général de « difficultés pour les nouveaux entrants ». Sous ce terme, la FONDA vise deux catégories spécifiques : les jeunes et les femmes.

c) des raisons managériales :

Il est important de reprendre à cet égard les constats et analyses de l'ADEMA. Il existe incontestablement un grand écart entre les moyens, méthodes, structures de formation des dirigeants associatifs (et plus globalement des entrepreneurs sociaux) en France et ceux mis en œuvre dans d'autres pays comparables, en particulier les Etats-Unis.
Plusieurs formations de niveau 3°cycle, se sont développées depuis ces dernières années, mais **ces formations visent prioritairement les postes de dirigeants salariés, souvent sur le champ plus étroit de l'économie sociale**.
Tous les champs de la formation managériale des dirigeants associatifs et leur spécificité par rapport au management des entreprises classiques ont été bien cernés par l'ADEMA; la demande sociale potentielle existe, mais la demande réelle se développe lentement pour une série de raisons : financement, disponibilité…La formation se limite souvent à un stage, en reprenant une expression d'entreprise, « de prise de poste ». France Bénévolat expérimente pour elle-même une notion de « parcours initiatique de ses nouveaux dirigeants » ; il sera intéressant d'en évaluer les effets et identifier ce qui est transposable pour les autres associations.

D'un point de vue plus psychosociologique, la formation des dirigeants associatifs est souvent assimilée à une forme de professionnalisation, donc à une baisse de l'implication militante, comme si –dans les représentations- plus de rigueur de gestion, des stratégies et des organisations plus nettes, etc. venaient au détriment de la motivation, de l'engagement ou du Projet associatif. ». **Enfin, le terme même de « formation », réduit « à la française » à des stages, est totalement inadapté à cette notion de parcours et d'apprentissage dans la durée.**

2) La nécessité de sérier et de différencier ce problème global :

- une situation différente entre les grandes et les petites associations,
- une situation différente entre les associations qui n'ont pas de salariés, pour lesquelles la totalité de la charge repose sur les épaules de quelques dirigeants, voire un seul, et celles qui ont des salariés, en particulier un directeur salarié qui permet au moins une délégation des responsabilités de gestion,
- des difficultés plus ou moins grandes selon les secteurs,
- moins de difficultés pour les associations dont les bénéficiaires finaux sont membres de l'association (« auto service ») et celles dont les bénéficiaires sont externes (service pour le compte d'autrui),
- une situation tout à fait spécifique pour le renouvellement des fondateurs.

3) Des processus dans la durée, plus que des recettes :

Suite aux analyses de 2008, **douze champs d'actions ont été privilégiés et proposés** (voir description dans l'étude détaillée). Ces douze champs ne sont pas un catalogue de mesures à appliquer comme des recettes ; **elles font « système »** dans une démarche à reformuler par chaque association.

Si le problème global du « renouvellement et de la formation des dirigeants associatifs » est unanimement confirmé, il n'est pas aussi homogène qu'on peut l'imaginer. Il convient donc de le sérier en sous-ensembles si on veut collectivement le traiter dans la durée :

- différences selon les secteurs,
- différences selon la taille des associations,
- différences selon l'âge des associations,
- différences entre associations sans salariés et associations avec salariés.

Donc, un discours global ne peut avoir qu'un effet incantatoire, sans caractère véritablement opératoire.

Certaines bonnes pratiques ont pu être identifiées, comme une durée des mandats inscrite dans les statuts de l'association. Lorsque cela est possible, cette pratique permettra un renouvellement automatique des dirigeants, et du même coup empêchera « l'appropriation » d'une association par son dirigeant. On constate que cette appropriation se traduit par une impossibilité de « passer le relais ». En effet, le renouvellement de l'équipe fondatrice de l'association peut devenir particulièrement difficile car certains dirigeants ont beaucoup de mal à trouver des successeurs qu'ils estiment compétents. Dans ces cas, certains dirigeants définissent l'association comme leur propre bien. Et de ce fait, le Projet de l'association devient généralement secondaire et ce genre de comportement peut condamner l'association. .Cette pratique a d'autres vertus : la succession de personnes différentes aux postes de dirigeants amène une certaine richesse et de nouvelles idées. D'autres pratiques peuvent faciliter le renouvellement des dirigeants : le fait qu'un dirigeant se charge de trouver son successeur, et qu'il mette en place une période de transition et d'accompagnement ; la mise en place d'une rotation des postes, même informelle, peut avoir des effets très bénéfiques.

La moitié des dirigeants associatifs sont des retraités, ce qui n'est pas anormal compte tenu des contraintes de disponibilité inhérentes à la fonction de dirigeant associatif. Du coup, le passage à la retraite est une période très importante pour les nouveaux dirigeants associatifs. Lorsque celui-ci s'est déroulé dans de bonnes conditions, l'intégration dans le Monde associatif se passe souvent beaucoup mieux que pour des dirigeants encore frustrés par leur vie professionnelle ou continuant à regarder en arrière.

Si ces dirigeants associatifs retraités sont souvent passionnés, plus disponibles que les autres et souvent expérimentés, ils doivent prendre garde à ne pas laisser l'association « vieillir ». Le risque de gérontocratie est évident. Car il devient alors beaucoup plus difficile d'intégrer des personnes plus jeunes, qui ont elles aussi beaucoup à apporter à l'association.

En général, il apparaît que les dirigeants associatifs sont trop pris par les tâches courantes de l'association pour mettre en place une réelle politique de ressources humaines qui faciliterait dans de nombreux cas les problèmes évoqués. Bien souvent, le recrutement comme le renouvellement sont effectués « au feeling », selon les opportunités. **Il y a bien un art de la gouvernance associative, et cet art s'apprend.**

Comment faire pour avoir tous les atouts de son côté ?

Il nous semble que quatre points essentiels sont à mettre en avant :

1) Il faut rappeler que même si cela n'est pas toujours le cas dans les petites associations, **c'est le Projet associatif qui doit rassembler les personnes**, quelles que soient leurs générations ou leurs compétences. C'est aussi le rôle du dirigeant associatif de faire partager le Projet à tous les niveaux de l'association. Même si l'on constate que les bénévoles se situent de plus en plus dans l'action et moins par rapport au Projet, ils choisissent de s'investir ou non dans une association, et s'ils ne se sentent pas intégrés à l'association et à son Projet, ils peuvent choisir d'aller chercher ailleurs quelque chose qui leur conviendra mieux. Il en va de même pour les dirigeants. L'association doit donc travailler à être visible, à défendre sa cause, à la faire partager.

A titre d'exemple, certaines grandes associations étudiantes n'ont aucun problème pour recruter, chaque année des personnes motivées se succédant dans des responsabilités, sachant qu'elles pourront faire valoir cette expérience à l'avenir.

2) La formation des dirigeants associatifs, **dans sa dimension « gouvernance associative »**, est à généraliser impérativement. Nous sommes conscients que souvent ce n'est pas la priorité des associations, qui sont parfois débordées ne serait-ce que par leurs activités quotidiennes, et que cela revient à s'adapter à une professionnalisation que certains contestent, et qui vient parfois heurter leur militantisme. Mais professionnalisme et militantisme ne sont pas opposés ! Au contraire, les deux sont nécessaires pour défendre au mieux une cause. Malheureusement les formations en management associatif sont bien trop rares et méconnues. Les associations recherchent de plus en plus d'entrepreneurs sociaux, d'anciens patrons de PME… Même si certaines de ces personnes prennent effectivement des responsabilités associatives, d'une part il y a une différence avec le monde associatif, et d'autre part ce ne sont pas forcément les personnes qui se proposent naturellement aux postes de dirigeants. Des formations en management associatif ont pourtant des effets bénéfiques énormes, et notamment d'améliorer la gestion de l'association au quotidien et à long terme, de mettre en place des politiques de gestion des ressources bénévoles, ou de les formaliser, et surtout rassurer des personnes qui portent le projet de l'association dans leurs cœurs mais qui redoutent de prendre des responsabilités, ne s'y sentant pas préparées.

3) Il est possible d'envisager différemment le problème : s'il est difficile pour l'association de trouver une personne adaptée à une place vacante de dirigeant, c'est aussi parce que le profil recherché est très exigeant (multi compétences, disponibilité et militantisme !). Il est dans bien des cas possible de déléguer à d'autres niveaux une partie plus ou moins grande des responsabilités initialement prises en charge par les dirigeants, ce qui d'une part diminue les contraintes de disponibilité et de compétences, mais aussi permet d'amener des bénévoles à se responsabiliser.

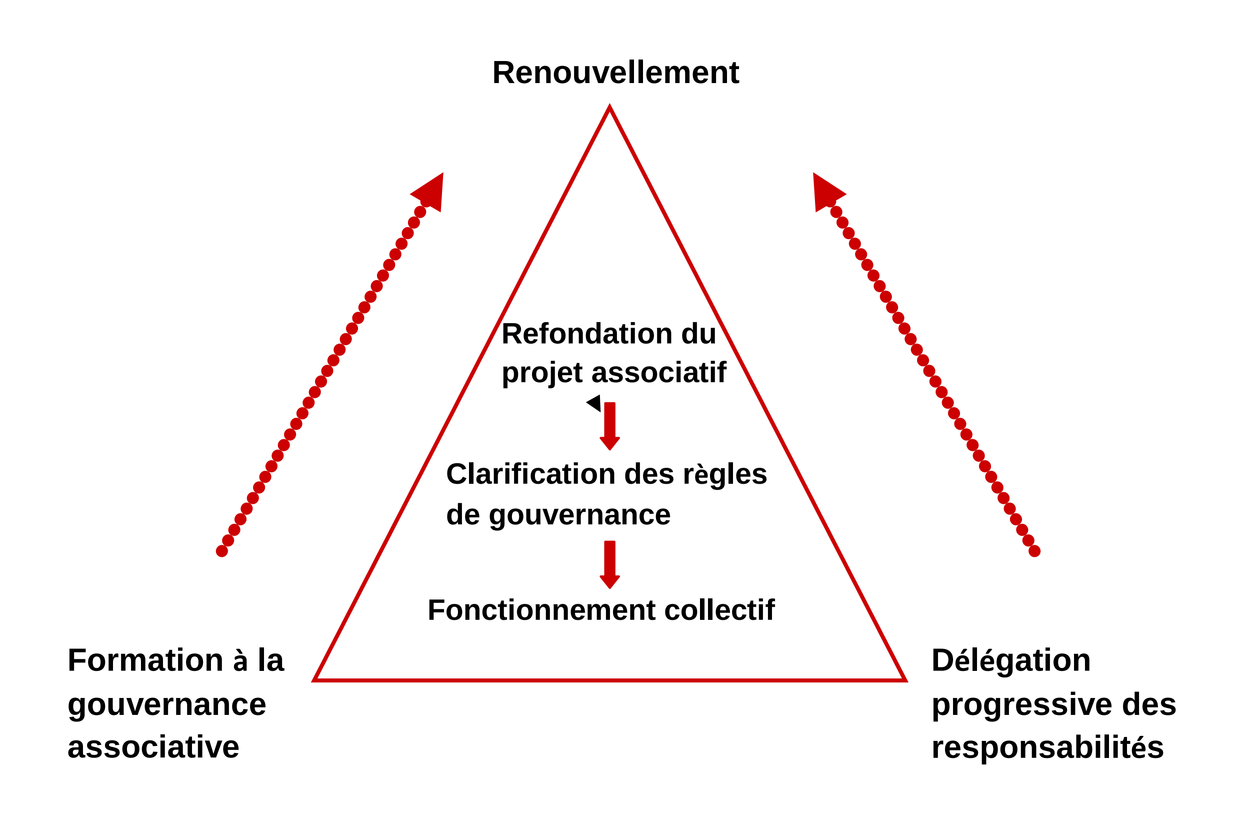
4) Enfin, il faut que les dirigeants prennent du plaisir à l'être ! Car ces responsabilité sont coûteuses en temps et en investissement, et ne sont rétribués que de façon symbolique. Il y a la satisfaction qui naît du Sens et de l'Utilité de ce qui est fait, la reconnaissance du travail accompli par les autres adhérents de l'association… Certains dirigeants parlent pourtant d'un sacrifice, leur travail étant dur mais nécessaire. D'autant plus que certains ont dû

abandonner complètement ou n'ont jamais pu participer à l'activité première de l'association, qu'ils défendent autant qu'ils le peuvent. Ce qui est assez paradoxal.

En conclusion, compte tenu à la fois de la pénurie relative de dirigeants et des difficultés de la gouvernance associative, la voie du « recrutement direct » externe se révèle dans la très grande majorité des cas comme une illusion. Dans ce cas, seule la voie de la promotion interne, plus lente, est réaliste. Ainsi, il nous semble que partant de la question du « renouvellement des dirigeants associatifs », en fait nous arrivons sur une problématique plus complexe composée de trois dimensions intimement liées :

- **Celle de la « formation continue » des dirigeants associatifs** (dans sa composante généraliste de management associatif) .
- **Celle de la « délégation »,** c'est-à-dire de la répartition des responsabilités et du fonctionnement collectif dans la gouvernance**.**
- **Celle du « recrutement »** avec tout ce qui y est associé : les sources de recrutement, les critères, la cooptation des nouveaux entrants, la parité, les processus d'intégration…

Le renouvellement des dirigeants arrivera comme une conséquence, harmonieuse, d'un travail constant sur ces trois dimensions, très rarement comme la découverte de l'homme ou de la femme providentielles !



C'est autour de ce **« triangle magique »** que les associations doivent travailler. D'ailleurs, « les bonnes pratiques repérées », par exemple celle du CNOSF et celle GENEPI, **(voir monographies dans document complet de l'étude de 2008**), ont pris explicitement en compte cette approche tridimensionnelle.

En résumé… neuf idées forces !

Le bénévolat va globalement bien et n'est pas en situation de « crise » ; par contre, « la crise » de la Société, contrairement aux idées acquises, renforce les valeurs de solidarité, qui sont ainsi « naturellement » retrouvées.

Mais, compte-tenu du contexte et du nombre de problèmes sociétaux à prendre en charge, la nécessité de développer encore plus le bénévolat, quantitativement et qualitativement, est impératif. Nous ne pouvons jamais nous reposer sur nos lauriers !

La sociologie des bénévoles et les moteurs de l'engagement ont profondément changé. Si les responsables associatifs ne le comprennent pas et n'en tiennent pas compte dans leurs pratiques réelles de gouvernance et d'animation, les bénévoles se détourneront **des Projets Associatifs collectifs**, au bénéfice d'un bénévolat plus direct, plus individuel, plus émotionnel et moins durable.

Bénévolat (au sens du don de temps) et engagement bénévole associatif, ce n'est pas tout à fait la même chose : le premier terme est une bonne introduction au second, il n'y mène pas nécessairement et automatiquement.

L'instrumentalisation du bénévolat n'est plus un risque ; elle est déjà à l'œuvre. Il convient que le Monde Associatif ait une analyse partagée et une parole collective forte, qui tiennent bien sûr compte des réalités du contexte, en particulier économique, mais sans complaisance.

En parallèle à cette évolution sociologique, et en partie à cause d'elle, la question du renouvellement des dirigeants associatifs doit être posée, mais pas seulement en termes d'analyses, mais en terme « de chantiers » concrets et d'échanges de bonnes pratiques, par nature complexes et lents.

Le Monde Associatif et les bénévoles ne peuvent pas se contenter d'une reconnaissance « sympathique » de la part des acteurs de l'action publique, tant nationaux que territoriaux. La reconnaissance du tissu associatif (de sa richesse, de sa diversité et de sa capacité à innover) et celle des bénévoles constituent à l'évidence un autre « grand chantier », polymorphe mais prioritaire, interne et externe au Monde Associatif.

Il est nécessaire que les associations et les bénévoles connaissent davantage leur territoire et y situent mieux l'impact de leur action dans la durée. Des processus de connaissances partagées et de coopération inter associative doivent être développés. C'est d'ailleurs le sens de l'important travail entrepris par le Réseau National des Maisons des Associations (RNMA).

Cette territorialisation de l'action bénévole devrait entraîner une volonté plus grande du Monde Associatif de développer des coopérations inter associatives au niveau territorial.

Annexe1

Bibliographie sélectionnée sur le bénévolat associatif

> Sites de référence :

FONDA : www.fonda.asso.fr
France Bénévolat : www.francebenevolat.org
Mouvement Associatif : www.lemouvementassociatif.org
Recherches et Solidarités : www.recherches-solidarites.org
Passerelles et Compétences : www.passerellesetcompetences.org
Associations, mode d'emploi : www.associationmodeemploi.fr
ADEMA : www.management-associatif.org
Associathèque : www.associatheque.fr

> TEXTES OFFICIELS, LOIS, PROJETS DE LOIS, DOCUMENTS PARLEMENTAIRES, DROITS DU BENEVOLE :

Proposition de loi tendant à créer un statut de l'élu associatif, Dominique LE MENER, député, assemblée nationale, 4 novembre 2004.

Le bénévolat dans le secteur associatif, Bernard MURAT, sénateur, rapport d'information, sénat, session 2005-2006.

Mieux accompagner et reconnaître l'activité bénévole, Conférence Nationale de la vie associative, Janvier 2006, Rapports du « Groupe 3 »

> Ouvrages, études, rapports globaux sur le bénévolat :

« Essai sur le don. Forme et raison de l'échange dans les sociétés archaïques» Marcel Mauss (1902-1903)

« Du souffle pour une Société en panne » Jean Bastide Juris Editions/Dalloz 2011

« La vie associative en 2002 » : INSEE PREMIERE, NO 946, 2004

« Baromètre de la générosité en France » : SOFRES.- 2004-09,

« Les associations, emploi, travail bénévole, évolutions » CRNRS/Laboratoire d'économie de la Sorbonne, sous la Direction de Viviane Tchernonog 2007

« Donner son temps : les bénévoles dans la vie associative », Lionel PROUTEAU, François-Charles WOLFF in Economie et statistique n°372, 2004.

« Les motivations des bénévoles. Quel pouvoir explicatif des modèles économiques ? » Lionel PROUTEAU, François-Charles WOLFF (LEN-CEBS, Université de Nantes)

« Le travail bénévole : un essai de quantification et de valorisation », Lionel PROUTEAU, François-Charles WOLFF in Economie et Statistique n° 373, 2004.

« L'engagement pluriel », Jacques ION, Publications de l'Université de Saint-Étienne, 2001.

« Etre bénévole aujourd'hui, » Pascal Dreyer, Marabout 2006

« Ce qui circule entre nous- Donner, recevoir, rendre » : GODBOUT T. J. EDITIONS DU SEUIL.- 2007

« Le travail bénévole » : BASTIDE J. LOUX JP. PROTESTE, NO 107, 2006

Pourquoi s'engager ? Bénévoles et militants dans les associations : HAVARD DUCLOS B. NICOURD S. PAYOT.- 2005

« Les bénévoles et leurs associations : autre réalité ? Autre sociologie ? » FERRAND-BECHMANN D. L'HARMATTAN.- 2004

« Le travail bénévole : travail gratuit ou engagement citoyen ? » Maude Simonet La Dispute 2010

« Le bénévolat » : étude CERLIS/ FONDA (2013) (www.cerlis.fr)

« La solidarité intergénérationnelle dans et par les associations : du faire pour au faire ensemble « : Etude France Bénévolat (Dir. D.Thierry) Décembre 2010

« Dysfonctionnements éthiques et gouvernance des associations : la responsabilité morale des dirigeants »: Etude France Bénévolat Mars 2011 (Dir. D.Thierry)

Travaux du CNOSF (www.franceolympique.com) sur le renouvellement des dirigeants associatifs

« Sommes-nous prêts à changer ? Le social au cœur de l'économie » Roger Sue

> Gestion des ressources humaines bénévoles:

Commission Inter Associative, France Bénévolat : Document de synthèse et fiches thématiques 2008

La gestion des ressources humaines bénévoles : Dominique Thierry dans Juris Associations 2008

La France Bénévole : édition régulière Recherches et Solidarités/France Bénévolat depuis 2004 (Voir en particulier édition 2010 sur motivations et freins à l'engagement par âges)

La formation des bénévoles : une question spécifique ? Eude de France Bénévolat (E. Deret/S. Tarhi/D. Thierry) Juin 2010

Les bénévoles et l'association Dominique Thierry, Territorial/Associations, mode d'emploi », 2° édition 2013

Etude CDVA sur la formation des bénévoles associatifs. Rapport final de France Bénévolat, Recherches & Solidarités et ADEMA - Février 2011

Reconnaissance des compétences des bénévoles et validation des acquis de l'expérience (VAE) :

« Passeport bénévole® » www.passeport-benevole.org

« La validation des acquis de l'expérience bénévole, étude 2004, rapport 2005 », www.fonda.asso.fr

« Valorisation et validation des acquis dans l'économie sociale » PUJOL L. RECMA, NO 302, 2006-

« Valorisation : deux poids, deux mesures » Numéro spécial 433 de Juris Associations (2011)

« Le renouvellement des dirigeants associatifs » : D.Thierry France Bénévolat 2008

Bénévolat des jeunes :

Le pouvoir d'agir. L'engagement bénévole des étudiants : Actes du Colloque de 2004 Université Paris 8/France Bénévolat (sous la direction de Dan Ferrand-Bechmann) (L'harmattan 2007)

Les jeunes et la vie associative : attraits et usages. : BECQUET V. RECMA, NO 294, 2004-11

L'engagement bénévole des jeunes : étude France Bénévolat (Dir. D.Thierry) Décembre 2008

> Bénévolat des actifs et implication des entreprises :

Bénévolat de compétences, une nouvelle forme de mécénat : étude réalisée par Octavie Baculard (Volonteer) en partenariat avec France Bénévolat 2006 (www.volonteer.fr ou www.francebenevolat.org)

Travaux de Passerelles et Compétences (www.passerellesetcompetences.org)

Travaux d'Admical sur « Mécénat de compétences » » (www.admical.org)

Générosité et bénévolat en entreprise : BORY A. PARIS : UNIVERSITE PARIS 1.- 2004-09

L'engagement bénévole des actifs : rapport 2014 piloté par le Ministère en charge de la Vie Associative et l'association le Rameau (voir www.associations.gouv.fr)

Bénévolat des demandeurs d'emploi :

Travaux de France Bénévolat publiés à l'occasion du Colloque national du 8/12/2006 au Conseil Economique et Social (www.francebenevolat.org)

Bénévolat et demandeurs d'emploi. Etude Solidarités Nouvelles Face au chômage/France Bénévolat mars 2008

> Femmes et bénévolat :

Les femmes dans les associations : TABARIES M. RECMA, NO 297, 2005

Les femmes dans la vie associative : Dominique Thierry pour l'Observatoire de la Parité (www.francebenevolat.org ou www.observatoire-parite.gouv.fr) (avec bibliographie spécifique)

> Retraités et bénévolat :

L'engagement bénévole des retraités, un engagement raisonné ! : Dominique Thierry France Bénévolat Edition Décembre 2010

L'entrée en retraite : nouveau départ ou mort sociale ? Sous la dir. de Dominique Thierry Editions Liaisons 2006

Annexe 2

Les risques d'instrumentalisation du bénévolat. Des exemples concrets (acceptables, discutables ou inacceptables)…rencontrés au quotidien par le Réseau France Bénévolat :

- la Ville de Rouen qui nous a sollicités pour des bénévoles à l'occasion de « La Grande Armada) (exemple parmi d'autres de manifestations publiques organisées directement par des collectivités territoriales : concerts, foires,…) ;
- des demandes de bénévoles pour remplacer des salariés malades **;**
- des hôpitaux ou des maisons de retraites, **en direct**, à l'occasion du « Plan Canicule » ou pour mettre en place des activités « périphériques », plus ou moins bien définies ;
- des demandes individuelles pour être « aidants familiaux » (en particulier en cas de maladie d'Alzheimer) ;
- des CCAS ou des CAF pour trouver des bénévoles sur des activités dont on ne sait jamais si c'est par manque de moyens, pour compenser des baisses d'effectifs ou pour assurer de « la valeur ajoutée humaine » ;
- des demandes directes de collectivités territoriales (gestion de bibliothèques, visite à domicile de personnes isolées, animations en maisons de retraites...) ;
- un grand groupe international privé de maisons de retraites qui nous demandent à les aider « *à instituer des règles de sécurisation juridiques et d'assurance pour gérer des bénévoles* » (sic)
- des études en cours dans le secteur de la Fonction Publique Hospitalière sur « *les conditions du maintien de la communauté de travail après le départ en retraite* » (sic) ;
- des sollicitations de plus en plus nombreuses par les maisons de retraites (associatives, municipales et privées) pour trouver des bénévoles **d'animation**
- le constat fait par l'ANAMS que les évolutions de l'organisation du travail en milieu hospitalier poussent à une technisation et à une déshumanisation des tâches…laissant « le bénévole » comme seul référent (avec la famille ») auprès du malade !
- des associations qui, en situation de concurrence, en particulier dans les secteurs des services à la personne ou de l'hébergement, cherchent –ou sont obligées- à baisser les prix de journées en nous demandant des « **bénévoles de gestion »** (coordonnateurs de personnel de services, comptables, standardistes,…),
- des sollicitations de plus en plus nombreuses d'associations du secteur culturel, qui sont le plus souvent, de fait, plus des entreprises à but non lucratif que « de vraies associations » (la précarité de leur modèle économique fait que leurs dirigeants sont « intermittents » quand ils ont des financements, bénévoles quand ils n'en ont pas) ; mais leur impact en matière de développement de lien social est évident.



France Bénévolat, association d'Utilité Publique, a **pour vocation de développer le bénévolat associatif.** Trois missions résument ses actions : **orienter** toute personne qui le souhaite vers un bénévolat adapté, **accompagner** les associations dans l'accueil et l'animation de leurs bénévoles et **valoriser** le bénévolat. Pour ce faire, France Bénévolat s'appuie sur un réseau de plus de 80 centres départementaux ainsi que sur le site **www.francebenevolat.org**

•••••••

